

愛媛農政事務所交渉（全農林中国四国地方本部愛媛分会）

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年6月16日（水） 17：30～18：07（37分）

2. 場 所：愛媛農政事務所4階会議室（松山地方合同庁舎）

3. 出席者：中国四国農政局愛媛農政事務所 高橋 和雄 所長
同 佐伯 弘明 次長
同 杉浦 敬之 総務課長
同 池内 考重 総務課長補佐
同 篠浦 登志男 職員係長（記録係）

全農林中国四国地方本部愛媛分会 大森 勝 委員長
同 羽藤 勇治 副委員長
同 田縁 元幸 書記長
同 中島 伸夫 執行委員
同 児玉 純一 執行委員
同 加藤 信介 執行委員
同 芥川 和也 執行委員
同 東野 光夫 執行委員

4. 議 題： 全農林中国四国地方本部愛媛分会提出 別添「要求書」

5. 議事概要：

○杉浦総務課長

春闘交渉ということで提出されています要求書第3号について、交渉を始めたいと思います。

本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定にもとづく予備交渉で取り決めた事項について報告をさせていただきます。

全農林中国四国地方本部愛媛分会から提出された要求事項について交渉対象事項とすることといたしました。

それでは、所長より回答をいたします。

○高橋所長

要求書については、いずれも職員の勤務条件にかかわる問題でありますので、真摯に受け止めたいと思います。また、明るい職場づくり、風通しのよい職場づくりに頑張っていきたいと考えています。それにより国民から期待される農林水産行政

の推進を図っていきたいと思います。よろしくお願ひします。それでは、回答をいたします。

まず、要求書のⅠの1愛媛農政事務所の工程表について、

農政事務所における工程表については、管理職が各部門の職員の業務実態を把握した上で、組織の再編前後で整合性のとれた業務計画を年度当初に作成し、その上で、管理職がしっかりと工程管理を行い、職員が円滑に業務に当たることができるよう指導していくため作成したところです。

5月25日付けで農政局掲示版に掲示されましたので、5月31日の部課長会議で、職員説明するよう各部課長・センター長に指示をいたしました。

愛媛農政事務所の工程表は10月1日の組織再編に向けて、主要な業務についてとりまとめたものです。22年度上期の人事評価の業績評価の目標の決定に当たり、職員の皆さんに愛媛農政事務所の組織目標をお示しし、職員それぞれが業務目標を立て、直属の上司である評価者と期首面談を行い、9月30日までの職員毎に求められる行動は、目標として決定し、今まさに業務を遂行していただいているところです。愛媛農政事務所の工程表はこれを基に作成したものであり、職員の意見も反映したものとなっていると理解をしています。

また、日々の工程管理は、日常の職場内のコミュニケーションと職員の皆さんに業務管理日誌を記入していただくことにより、進捗状況を把握するよう各管理職に指示をしています。

工程表については変更可能となっており、変更の都度、職員へ説明をすることとしています。職員の皆さんには、引き続き、業務を進める中で積極的、建設的なご意見をお願いしたいと考えています。

10月の組織再編については、農林水産省設置法の国会審議が進んでいない状況です。今後どうなるのかという点が皆さんの一番の関心事であると考えていますが、本日が国会の会期末ですので、今後の動向を見守りたいと考えています。

次に、Ⅰの2統計調査の対応等について、

統計部門については、総人件費改革による職員の大幅な削減等に対応するため職員による実査手法から、調査員調査・郵送調査等のアウトソーシングを進めてきたものの、必ずしも職員負担の軽減に至っておらず、正確な統計を迅速に作成・提供するのに限界に近い業務運営となっていることについては十分認識しているところです。

統計部・各センターにおいては、年間業務計画の作成に当たり、スタッフ制のメリットを活かし、特定の者に業務が偏らないように十分精査し、きめ細かな業務配分を行っていると考えておりますが、今後も各課長・センター長には業務管理日誌等により業務の進捗状況を把握し、必要に応じて応援体制を構築するなど機動的な業務運営を行うよう指導して参ります。

「作物統計調査の見直しに係る試行調査」は、現行の作物統計調査が抱える数々の課題を克服し、平成24年からの本格実施を見据えた中で、現行の単品ごとの郵送

調査から、統計調査員が標本農家から調査対象品目に関する情報を一括して聞き取る調査手法を確立するために、全国5事務所、福井・神奈川・京都・愛媛・熊本で実施するものです。当県においては、4,742経営体を対象に、9月、12月、3月に約160名の統計調査員で実施いたします。

本調査は、調査対象数が多く、さらに作況特定筆調査の新規実施、米戸別所得補償モデル事業推進の支援等緊急業務が輻輳する中で実施することとなり、当該センターの業務運営が極めてタイトなスケジュールになることから、6月から7月の間に非常勤職員を各センター1名ずつ雇用し、調査準備作業を行って参ります。

また、23年度からの戸別所得補償制度の本格実施に向けた制度設計に必要な統計情報を的確に提供するため、本年度①なたね、そば等生産費調査の実施、②都道府県単収について、そばの全国調査化及びなたねを新規調査として追加するとともに、作況特定筆を設置・実測の実施を行って参ります。

このため、統計部・センターにおける総合支援体制をより強力に推進すると共に早い段階からの業務調整及び非常勤職員賃金を含めた必要予算の確保に努め、過度な超過勤務が発生することのないよう適切に対応して参ります。

次に、IIの超過勤務縮減について、

超過勤務の縮減は、職員の健康維持、士気の向上、また、国民の視点からもコスト意識をもって効率的に業務を推進していくうえで重要な課題であると考えています。

超過勤務を縮減するためには、中長期的な見通しを持って計画的に業務を進め、不要不急の超過勤務を行わないことが基本だと考えています。

このため、愛媛農政事務所では、平成16年2月10日に「愛媛農政事務所超過勤務縮減対策」を策定し、取り組んでいます。

また、人事評価制度の愛媛農政事務所の組織目標として、「超過勤務縮減については、9月末までに昨年同期比10%の削減を目指す。」と掲げ取り組んでいるところです。

具体的な取り組みとしては、1つとして、定時退庁日における定時退庁の徹底、本所においては、定時退庁日、水、金、毎月22日、12月は毎日、には、所長・次長が庁内を巡回し、職員に声かけを行い定時退庁を促しています。

2つ目は、昨年9月に実施した「国民視点確認月間」の業務点検において決定した「業務管理日誌」を職員の皆さん自らが記入し、業務を計画的に進めていただいています。これにより、各管理職が業務の進捗状況を把握することにより、不要不急の超過勤務命令を行わないよう指導しているところです。

3つ目は、定例部課長会議において前月の超過勤務状況の報告を行い、各管理職に現状を認識させ、超過勤務縮減の徹底をする。等の取り組みを行っています。

また、本年4月から月60時間を超える超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合が引き上げられるとともに、支給割合の引き上げ分の支給に代えて超勤代休時間を指定することができることとなりました。特に長い超過勤務を強力に抑制するというこの制度の趣旨を踏まえ、コスト意識をもってより一層超過勤務縮減に取

り組んで参りたいと考えています。

当所の超過勤務の現状は、21年度の1人当たりの月平均時間は7.4時間、20年度は7.5時間、で0.1時間の減、1.4%減、となりました。本年度は4、5月の2ヶ月間の1人当たりの月平均時間は8.0時間、21年度10.7時間、で前年同期では、2.7時間減となっています。今後、地域センターへの移行にかかる業務や戸別所得補償制度関連業務が増加すると見込まれることから、必要に応じて業務調整を行うなど、特定の職員に業務が偏ることのないよう指導するとともに、定期的に超過勤務縮減の取り組みの検証を行うなど、実効性のある縮減対策に取り組んで参りたいと考えています。

また、国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合において、正規の勤務時間以外の時間において勤務することを命ぜられたとき、この命令に従って行われるものであり、超過勤務命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当が支給されることとなっています。

次に、Ⅲの1メンタルヘルス対策について、

メンタルヘルス対策については、職員の精神面における健康管理の充実を図るため、平成22年4月からいつでも、誰でも、申出により農林水産省で契約している全国の心理カウンセラーに「心の健康に関する相談」ができるよう、体制整備がされています。

また、農林水産省共済組合では、24時間電話で健康に関する相談のできる「健康電話相談」を導入するとともに、全国約150ヶ所以上で面接による相談のできる面接相談窓口が設置されています。

また、昨年、人事院が作成した「国家公務員とメンタルヘルス」の職員のためのガイドブックを全職員に、管理監督者のためのガイドブックを管理職に配布し、周知をしたところです。

当事務所におけるメンタル疾患を持った職員の状況については、各管理職、実務担当者等から報告を受けており、十分認識しているところです。特に長期に休職している職員が平癒し、一日も早く復職されることを望んでおります。

公務におけるメンタルヘルス対策を強化するためには、職場の上司、同僚、人事担当者、健康管理担当者等がそれぞれの立場、役割に応じて、積極的にメンタルヘルス対策に関わることが重要であると考えています。今後とも対策の充実、強化を図ることはもちろん、日頃からのコミュニケーションに心掛け、明るい職場作りに取り組んで参ります。

次に、Ⅲの2パワー・ハラスメントの相談員制度について、「パワー・ハラスメント」は、職場内の秩序を乱し、正常な組織の業務運営の障害となります。殊に上司から部下への不用意な言動によって、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る職員を発生させる要因ともなることから、防止等に積極的に取り組む問題であると認識しております。

農林水産省においては、職員からの勤務条件に関する日常的な苦情等の相談に応

じ、助言、指導、両当事者間のあっせん等の措置を講じるための相談窓口及び相談員を設置しています。

相談窓口は中国四国農政局総務部人事課、相談員として、主任相談員に中国四国農政局総務部長、個別相談員に愛媛農政事務所では6名が指名されています。また、人事院へも苦情相談できます。

人事院が作成した「パワー・ハラスメントを起こさないために注意すべき言動例について」において、「管理監督者は、この言動例等を参考にしながら、「パワー・ハラスメント」について十分問題意識を持つとともに、自ら「パワー・ハラスメント」を起こさないのはもちろんのこと、職場において「パワー・ハラスメント」が起きていないかどうか日常的に注意することが重要」とされています。この通知を掲示板に掲載し、全管理職に周知したところです。

パワー・ハラスメントに該当するかどうかは、当該言動が継続して行われているものかどうか。当該言動が行われることとなった原因、当該言動が行われた状況等を踏まえて判断する必要がある、難しい問題ですが、職員がパワー・ハラスメントを受けたと感じた場合には、相談窓口及び人事当局に相談をいただきたいと思います。

相談があった場合には、真摯に受け止め確認を行い、その際は、個人間のトラブルとして片付けるのではなく、職場管理の問題として両者の人間関係の改善などの確に対応して参りたいと考えております。このことを各管理者にも徹底して参ります。

職場においては普段からコミュニケーションを図り、メンタルヘルスやパワー・ハラスメント防止に取り組んで参ります。

以上、私から要求書に沿った形で回答させていただきました。

○大森委員長

回答ありがとうございました。

時間も短時間ですので、私から改めてのお願いという意味合いでお話させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします

10月に大規模な組織再編をするという計画ですが、今日の政治情勢を踏まえてみるとですね、この10月の実施というのは非常に困難という見方、考え方をしているところですので、当局の方としましても、この組織再編に向けた工程表というものを作成されまして既に実行されている訳です。工程表については変更が可能だという所長からの回答がありましたが、当然スケジュールというものが変わるということになれば工程表も見直すということもあり得るということだと思っています。その際に柱となる部分については当然管理職のほうで作っていくべきものと思うわけですがけれども、より現実に即した形のものとするためには、やはり、引き続き職員とも意見交換等を踏まえたうえで作り上げていただきたいと思います。これをお願いしておきたいと思ひます。

これについては、所長から時々に応じて説明をしたいという回答もありましたけ

れども、今後の組織の方向性もどうなるか、職員もかなり不安を感じている問題でもありますので、明らかになっていない状況でなんとも言えないとは思いますが、節目節目での職員説明をお願いしたいと思っています。

○高橋所長

委員長のお話に対してはきちんと対応したいと思います。組織の問題で、本日が会期末、設置法の審議が進んでないのは現実です。

10月の組織再編がどうなるのかという心配を職員が抱くというのは十分理解をしています。私としても情報が入れば必要に応じて職員説明したいと考えています。

○田縁書記長

私から超過勤務縮減について確認というかお伺いしたいのですが、超過勤務というのは命令して行われているということですが、命令のところで管理職の方々が、今日の超過勤務をさせる職員といいますか、そういうところの把握をどういう意識で持っておられるのか。緊急性等でやらなければならないという状況を踏まえて超勤をさせるのか、職員の申し出があつてやられているのか。職員団体の方で意見を聞くと、部署によって管理職の問い方にアンバランスがあると聞いています。

事前に「今日は超勤をしたいので課長、命令してもらえますか。」というところもあれば、管理職のほうから「今日は超勤しますか？」という問いかけがある。毎回、管理職から伺うようなところもあると聞いています。

実際、命令をするという行為となると業務を把握して、その超勤に緊急性があるのか無いのかを検討、判断したうえで命令行為をしていただければと思います。

もう一点、定時退庁日に所長、次長等が回られているのは、実際私たちもわかっているのですが、やむを得ず超勤をされている方がおります。所長・次長が退庁される時に、なんらかの理由でまだ庁舎内に職員がおられた場合には、2度目の巡回をしていただいて、必要な超勤なのか確認する必要があるのではないかと考えています。今日、水曜日で17時前ぐらいに回られていましたが、たとえば18時ぐらいに所長・次長が在庁されてる時があれば、どういった状況なのか把握していただければと思います。その時に各課長に残っている理由を確認できると思いますので、実態を把握していただけたらと思います。

○高橋所長

書記長のから2点ありました。超勤の命令の仕方について各課によってアンバランスがある。2点目は水・金について2度目の働きかけをというお話ですが、2点目の2度目の働きかけについては、毎回毎回できるかどうか状況にもよりますが、できる範囲でやって参りたいと思います。

1点目の超勤の命令の仕方ですけれど、超勤は管理職の命令を受けてやるのが本来の姿ですので、仕事の内容、緊急性等、仕事の状況を職員ときちんと把握したうえで、必要に応じて事前に命令を出すよう各管理職を指導して参ります。

○東野執行委員

メンタルヘルスについてですが、各職場に窓口はあるものの、なかには本人も気がつかないうちに・・というところがあるんじゃないかと思うんです。相談員の方々にも目配り、気配り等を考えていただくなどご配慮をお願いしたいと思います。

○高橋所長

メンタルヘルスに限らずパワハラ・セクハラ等、問題があれば遠慮なく相談していただきたいと思います。自分で一人で悩むというようなことは絶対にやめて頂きたいと思っています。組織で仕事をしているのですから、何かあればきちんと真摯に対応をいたします。相談員、総務課長に連絡を入れてください。

私も職員の皆さんに話しますが、皆さんからも、このことについて組合員の方にお伝え願えたらと思います。

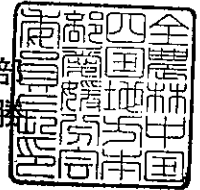
○田縁書記長

所長から回答をいただきましたが、要求実現とはなかなかいかない問題も多いですがご努力いただければと思います。よろしくお願いします。

(以上)

中国四国農政局愛媛農政事務所長
高橋和雄 殿

全農林労働組合中国四国地方本部
愛媛分会 委員長 大森 勝



要 求 書

私たちは、第24回全農林中国四国地方本部地本委員会での論議を踏まえ、当面する現場段階での課題を整理し、要求事項として下記のとおり取りまとめました。

特に、農林水産省改革の具体化により、事務・事業、組織の抜本的な見直しが進められており、組合員の将来に対する不安は増大しています。

また、今年度から新たな農政が展開されておりますが、食料自給率の向上や食の安全・安心、環境問題に配慮した食料・農業・農村政策の推進と中央・地方が一体となった農林水産行政の推進がますます重要となっております。

については、農林水産行政の充実と私たちの雇用・労働条件確保の観点から、下記要求事項の解決に向け特段の努力をされるよう強く要求します。

記

I. 愛媛農政事務所の組織再編に向けた課題について

1. 組織再編に向けた工程表及び業務計画を速やかに示し、職員の意見を反映すること。
2. 作物統計調査の見直し試行調査及び戸別所得補償制度に関連する新規統計調査については、業務量が多く本来業務に加えての対応となることから、スタッフ制のメリットを活かし、業務調整を行い業務量の平準化を図ること。
また、これに伴う業務及び非常勤雇用計画を早急に策定すること。

II. 愛媛農政事務所の超過勤務縮減等にかかる課題について

1. 業務の進行状況を的確に把握するとともに、スケジュール管理を徹底することにより、超過勤務の縮減を図ること。
2. 不払い残業を発生させないこと。

III. 愛媛農政事務所職員の健康管理の課題について

1. 愛媛農政事務所におけるメンタルヘルス対策に万全を期すこと。
2. 愛媛農政事務所におけるパワーハラスメントの相談員制度の機能化を図ること。

以 上